

# الحماية القانونية للعامل القاصر في الجزائر

مكي خالدية

أستاذة مساعدة - الجزائر

## المقدمة:

تزايد في السنوات الأخيرة الاهتمام الدولي بمكافحة عمل الأطفال بعد تزايد حرص المجتمعات البشرية على توفير أنجح الإجراءات من أجل حماية الطفل من مخاطر العمل المحتملة وتأثيرها على نموه البدني والذهني والنفسى من خلال الإطار القانوني الدولي المتمثل في العديد من الاتفاقيات الدولية .

ويعتبر الاهتمام بظاهرة عمل الأطفال بأبعادها المختلفة في الجزائر على وجه الخصوص أمر حديث العهد ، يعود إلى العقد الأخير من القرن العشرين وجاء معظم الاهتمام بضرورة البحث في هذا الموضوع مدفوعا بالتحفيز الدولي للاهتمام بهذه الظاهرة خاصة من طرف منظمة العمل الدولية ، ومنظمة اليونيسيف .

وما الاهتمام الذى توليه الدولة الجزائرية من خلال انضمامها ومصادفتها على مجموعة كبيرة من الصكوك والاتفاقيات الدولية المتعلقة بحماية الأطفال ، إلا دليل على حرصها المتنامى على ضرورة تأمين الحماية والرعاية الضرورية لهذه الفئة ، من شتى أشكال الاستغلال سواء كان اقتصاديا أو اجتماعيا ، ومن خطر استخدامهم فى الأعمال التى تفسد أخلاقهم وتضر بصحتهم أو تشكل خطرا على حياتهم أو تؤدى إلى إعاقة نموهم الطبيعى .

وانطلاقا من إيمانها الراسخ كذلك بكون التشريع هو حجر الزاوية فى بناء العدل الاجتماعى ، سعت الجزائر إلى ملاءمة تشريعها الاجتماعى لاسيما المتعلق منه بحماية الأطفال مع المواثيق الدولية المختلفة .

ولتحقيق هذا الهدف صادقت الجزائر على الاتفاقية الدولية التى تبنتها منظمة الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الطفل لسنة (1) 1989 .

وعززتها بالمصادقة سنة 2000 على الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الطفل والإجراءات الفورية للقضاء عليها المتعمدة خلال المؤتمر الدولي للعمل سنة 1999 في إطار منظمة العمل الدولية من أجل ضمان الحماية في المجال الاجتماعي للأطفال خاصة فيما يتعلق بعالم الشغل وقبلها كانت صادقت الجزائر بموجب المرسوم رقم 83-518 المؤرخ في 3 سبتمبر 1983 على الاتفاقية الدولية للعمل (رقم 138) والمتعلقة بالحد الأدنى لسن العمل لسنة (2) 1973 .

تعتبر هذه الاتفاقيات من الاتفاقيات الأساسية التي نص عليها إعلان المنظمة المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل سنة 1998 ، والتي أوجبت على الدول التي تصادق عليها ، اتخاذ تدابير فورية وفعالية تكفل حماية الأطفال ضد أنواع العمل التي تؤدي إلى الإضرار بصحتهم أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقي .

ولما كانت الجزائر من بين أوائل الدول التي صادقت على الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بحماية الأطفال ، فما هي الحماية التي وفرتها للعامل القاصر ؟

للإجابة على هذا السؤال سنتعرض لتحديد مفهوم العامل القاصر وأولاً لمحتوى الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بحماية الأطفال في مجال العمل ثانياً وللإجراءات الحمائية التي وفرتها الجزائر للعامل القاصر .

### أولاً : تعريف مصطلح « العامل القاصر » :

إذا رجعنا للنصوص الدولية نجدها لا تستخدم مصطلح قاصر بل مصطلح طفل ، ومن بين أهم المواثيق الدولية الحديثة التي اهتمت بشؤون الطفل وحماية حقوقه ، اتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الطفل لسنة 1989 والتي ذكرت في مادتها الأولى بأن مفهوم الطفل يشمل « لأغراض هذه الاتفاقية ، يعنى الطفل كل إنسان لم يتجاوز 18 سنة ، ما لم يبلغ سن الرشد قبل ذلك بموجب القانون المنطبق عليه » (3) .

و أوردت اتفاقية العمل الدولية رقم 182 المتعلقة بحظر أسوأ أشكال عمل الطفل نفس التعريف تقريباً في مادتها الثانية حيث نصت على أن تعبير الطفل في مفهوم الاتفاقية ينطبق على جميع الأشخاص دون سن الثامنة عشرة .

والتحديد الوارد في اتفاقية العمل الدولية لم يراع تشريعات الدول الأعضاء كما فعلت اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 وذلك مراعاة وحماية لهؤلاء في مجال العمل ، فالتعريف جمع كل أصناف القصر دون تمييز بين الصبية والأحداث أو المراهقين ، وأعتبرهم أطفالا .

أما المشرع الجزائري فقد استخدم تعبير القاصر دون أن يعطى أى تعريف لهذا المفهوم وقد أشار إلى ذلك من خلال نصه فى قانون 90 - 11 المتعلق بعلاقات العمل على عدم جواز استخدام العامل القاصر فى الأشغال الخطيرة أو التى تنعدم فيها النظافة أو تضر صحته أو تمس أخلاقياته أو من خلال تأكيده على عدم جواز توظيف القاصر لإبناء على رخصة من ووصية الشرعى<sup>(4)</sup> ، لكنه تدارك هذا النقص سنة الذى 06 - 03 - 1996 المؤرخ فى 96 - 98 مع صدور المرسوم التنفيذى 1996 يحدد قائمة الدفاتر و السجلات الخاصة التى يلتزم بها المستخدمون ومحتواها<sup>(5)</sup> ، إذ تنص المادة 7 منه « يجب أن يستكمل ملئ الباب المتعلق بطبيعة علاقة العمل بالفئات التالية :

العمال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة بعبارة « عامل قاصر » .

هذا النص جاء مطابقا للمعايير الدولية المهتمة بحماية الطفل، و عليه العامل القاصر فى قانون العمل الجزائرى هو كل شخص تقل سنه عن 18 سنة غير أنه لا يجوز تشغيل من تقل أعمارهم عن 16 سنة ويترتب على تشغيلهم عقوبات جزائية<sup>(6)</sup> ، فالقصر فى قانون العمل يمتد بين سنى 16 و 18 سنة.

**ثانيا : أحكام الحماية من خلال الاتفاقيات الأساسية المتعلقة بعمل القصر المصادق عليها من طرف الجزائر :**

تحث المادة 32 من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 الدول الأطراف للاعتراف بحق الطفل فى حمايته من الاستغلال الاقتصادى ومن أداء أى عمل يرجح أن يكون خطرا أو أن يمثل إعاقة لتعليمه أو أن يكون ضارا بصحة الطفل أو بنموه البدنى أو العقلى أو الروحى أو المعنوى أو الاجتماعى .

وتلزم الدول الأطراف بأن تتخذ التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية التي تكفل حماية الأطفال خاصة عن طريق تحديد عمر أدنى أو أعمار دنيا للالتحاق بالعمل ووضع نظام مناسب لمساعدات العمل وظروفه ، وفرض عقوبات أو جزاءات مناسبة لكل مخالفة تمس حقوق الأطفال.

تجسيدا لهذه المادة فى أرض الواقع ، وباعتبار منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص فى مجال العمل وفى إطار سعيها منذ نشأتها لتحريم عمل الأطفال ، وتتويجا لكل جهودها أصدرت الاتفاقية رقم 182 التى تحظر استغلال الأطفال.

أ- الاتفاقية 182 بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الطفل والإجراءات الفورية للقضاء عليها :

تعتبر الاتفاقية الدولية للعمل (رقم 182) من الصكوك الدولية التى اعتمدت حديثا من طرف المنظمة ، وهى ترمى إلى حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها ، بوصف ذلك الأولوية الرئيسية للإجراءات الواجب اتخاذها على الصعيدين الوطنى والدولى<sup>(7)</sup> .

إذ تنص فى ديباجتها فى الفقرة 2 « إذ يلاحظ إن القضاء الفعلى على أسوء أشكال عمل الأطفال يقتضى اتخاذ إجراءات فورية وشاملة على أن تؤخذ فى الحسبان أهمية التعليم الأساسى المجانى وضرورة انتشار الأطفال المعنيين من مثل هذا العمل وضمان إعادة تأهيلهم ودمجهم اجتماعيا مع أخذ احتياجات أسرهم بعين الاعتبار .

وجاءت هذه الاتفاقية مكملة للاتفاقية والتوصية المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام لسنة 1973 اللتان تظلان سكان أساسيان فى مجال عمل الأطفال .

وسارعت الاتفاقية (رقم 182) لتضع مبدأ هاما مفاده عدم جواز السماح ببعض أشكال عمل الأطفال والتى لا يمكن القضاء عليها إلا باتخاذ إجراءات استعجالية وبصفة فورية وهو ما أكدت عليه المادة الأولى من الاتفاقية (رقم 182) والتى تدعو الدول الأعضاء التى تصادق عليها أن تتخذ بسرعة ودون تعطيل تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليه<sup>(8)</sup> .

كما أعادت المادة السابعة من الاتفاقية المذكورة التأكيد على نفس المبدأ حيث تنص فقرتها الأولى على ضرورة اتخاذ كل دولة عضوا لكافة التدابير الضرورية لكفالة تطبيق وتنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بشكل فعال بما في ذلك النص على عقوبات جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها<sup>(9)</sup>.

لهذا ما سنحاول التطرق إلى التعريف بأسوأ أشكال عمل الأطفال وتحديد أنواعها .

## 2- مفهوم أسوأ أشكال عمل الأطفال :

حددت الاتفاقية (رقم 182) أسوأ الأشكال التي يمكن أن يتخذها عمل الأطفال ، كما ألزمت الدول التي صادقت عليها بضرورة اتخاذ كل التدابير والإجراءات الفورية للقضاء عليها .

وقد حددت بالتفصيل الأعمال المحظورة على الأطفال الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة وبالتالي تكون قد أعطت « تعريفا لأسوأ أشكال عمل الأطفال » في المادة 3 من الاتفاقية رقم 182 وهي تشمل كافة أشكال الرق والممارسات الشبيهة به ، الدعارة أو إنتاج ، أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية ، أو مزاوله أعمال غير مشروعة وهذه الأعمال تعتبر بطبيعتها جرائم .

هذه الأحكام تتطابق مع المادة 34 من اتفاقية حقوق الطفل سنة 1989 التي تنص بأن تتعهد كل الدول الأطراف بحماية الطفل من جميع أشكال الاستغلال الجنسي والانتهاكات الجنسية ، ولهذه الأغراض تتخذ الدول الأطراف ، بوجه خاص جميع التدابير الملائمة الوطنية والثنائية والمتعددة الأطراف لمنع :

أ - حمل أو إكراه الطفل على تعاطي أى نشاط جنسى غير مشروع .

ب- الاستخدام الاستغلالي للأطفال في الدعارة أو غيرها من الممارسات الجنسية غير المشروعة .

### 1-1 : كافة أشكال الرق والممارسات الشبيهة :

يقصد في مفهوم المادة 3 من الاتفاقية (رقم 182) بكافة أشكال الرق والممارسات الشبيهة به، كبيع الأطفال والاتجار بهم ، والعبودية و القنانة والعمل القسرى أو الجبرى بما في ذلك التجنيد القسرى أو الإجبارى للأطفال لاستخدامهم فى صراعات مسلحة .

وقد سبق هذه الاتفاقية فى محاربة هذه الأعمال إعلان حقوق الطفل لسنة 1959 الذى ينص فى المبدأ السابع منه: يجب أن يتمتع الطفل بالحماية من جميع صور الإهمال والقسوة والاستغلال .

ويحظر الاتجار به على أية صورة ولا يجوز استخدام الطفل قبل بلوغه السن الأدنى الملائم . ويحظر فى جميع الأحوال حمله على العمل أو تركه يعمل فى أية مهنة أو صناعة تؤذى صحته أو تعليمه أو تعرقل نموه الجسمى أو العلقى أو الخلقى .

إن هذه الظواهر تعتبر غريبة عن المجمع الجزائرى ولا أثر لها فى الواقع ، ورغم ذلك انضمت الجزائر إلى العديد من الاتفاقيات و التوصيات الدولية التى تحضر مثل هذه الأعمال ، من أمثلها اتفاقية سنة 1949 المناهضة للرق والعبودية واستغلال الدعارة ، واتفاقيات جنيف لسنة 1926 و1956 والمتعلقة بتحريم العبودية وتجارة الرق والممارسات الشبيهة بالرق ، بالإضافة إلى اتفاقيات منظمة العمل رقم 29 حول العمل الجبرى لسنة 1930 ، والاتفاقية رقم 105 حول تحريم العمل الجبرى لسنة<sup>(10)</sup> 1957 .

## 2-1: الدعارة وإنتاج الأعمال الإباحية أو أداء العروض الإباحية :

يشمل أسوأ أشكال عمل الأطفال أيضا استخدام أو توظيف أو تقديم الطفل لأعمال لأغراض إباحية ، سواء تعلق الأمر بحمل أو إكراه الطفل على تعاطى أى نشاط جنسى غير مشروع أو الاستخدام الاستغلالي للأطفال فى الدعارة أو غيرها من الممارسات الجنسية غير المشروعة أو استغلال الطفل فى إنتاج أعمال إباحية أو أداء عروض إباحية<sup>(11)</sup> .

وقد عرف البروتوكول الاختيارى لاتفاقية حقوق الطفل بشأن بيع الأطفال واستغلال الأطفال فى البغاء وفى المواد الإباحية<sup>(12)</sup> فى المادة 2 هذه الأعمال بنصه : لغرض هذا البروتوكول :

(أ) يقصد ببيع الأطفال أى فعل أو تعامل يتم بمقتضاه نقل طفل من جانب أى شخص أو مجموعة من الأشخاص إلى شخص آخر لقاء مكافأة أو أى شكل آخر من أشكال العوض .

(ب) يُقصد باستغلال الأطفال في البغاء استخدام طفل لغرض أنشطة جنسية لقاء مكافأة أو أى شكل آخر من أشكال العوض .

(ج) يُقصد باستغلال الأطفال في المواد الإباحية تصوير أى طفل، بأى وسيلة كانت، يمارس ممارسة حقيقية أو بالحاكاة أنشطة جنسية صريحة أو أى تصوير للأعضاء الجنسية للطفل لإشباع الرغبة الجنسية أساسا.

### 3-1: الأعمال غير المشروعة :

يقصد كذلك بأسوأ عمل الأطفال ، استخدام أو توظيف الطفل فى الأعمال غير المشروعة ، ومن أمثلة ذلك استخدام أو تشغيل الطفل فى إنتاج أو ترويج المخدرات .

وبالرجوع إلى المادة 33 من اتفاقية حقوق الطفل التى ألزمت الدول الأطراف على اتخاذ جميع التدابير التشريعية والإدارية والاجتماعية والتربوية لوقاية الأطفال من الاستخدام غير المشروع للمواد المخدرة والمواد المؤثرة على العقل ، ومنع استخدام الأطفال فى إنتاج مثل هذه المواد والاتجار بها .

### 4-1: الأعمال الخطيرة :

عرفت المادة 3 من الاتفاقية رقم 182 الأعمال الخطيرة بأنها التى يرجح أن تؤدى بفعل طبيعتها أو بفعل الظروف التى تزاوّل فيها إلى الإضرار بصحة الأطفال أو سلامتهم أو سلوكهم الأخلاقى .

وتعتبر هذه الأنواع من الأعمال بطبيعتها خطيرة ، وبالتالي استوجب حظرها والقضاء عليها فى جميع القطاعات وفقا لأهداف الاتفاقية التى ترمى منع أنواع الاستخدام غير المقبولة فى جميع البلدان مهما كان مستوى تطورها .

وقد قامت التوصية رقم 190 المتعلقة بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بوضع معايير يجب الاهتمام بها عند تحديد الأعمال الخطيرة من خلال نص الفقرة 3 و التى نصها : عند تحديد أنواع العمل المشار إليها فى المادة 3-د من الاتفاقية وتحديد أماكن وجودها أن يولى اعتبار لأمور من بينها :

- ١- الأعمال التى تعرض الأطفال للاستغلال البدنى أو النفسى أو الجنسى .
- ب- الأعمال التى تزاوّل فى باطن الأرض أو تحت المياه أو على ارتفاعات خطيرة أو فى أماكن محصورة .
- ت- الأعمال التى تستخدم فيها الآلات ومعدات أو أدوات خطيرة أو التى تستلزم مناولة أو نقل أعمال ثقيلة يدوياً .
- ث- الأعمال التى تزاوّل فى بيئة غير صحية يمكن أن تعرض الأطفال على سبيل المثال المواد أو عوامل أو عمليات خطيرة أو درجات حرارة أو مستويات ضوضاء أو اهتزازات ضارة بصحتهم .
- ج- الأعمال التى تزاوّل فى ظروف بالغة الصعوبة كالعمل لساعات طويلة مثلاً أو أثناء الليل أو العمل الذى يحتفظ فيه بالطفل فى مكان صاحب العمل دون سبب معقول .
- ولم يغفل الميثاق الإفريقى لحقوق ورفاهية الطفل لسنة 1990 التأكيد على ضرورة حماية القصر أثناء العمل إذ تنص المادة 15 منه :
- 1- تتم حماية كل طفل من كافة أشكال الاستغلال الاقتصادى، ومن أداء أى عمل يحتمل أن ينطوى على خطورة، أو يتعارض مع النمو البدنى أو العقلى أو الروحى أو الأخلاقى أو الاجتماعى للطفل .
- 2- تتخذ الدول أطراف هذا الميثاق كافة الإجراءات التشريعية والإدارية الملائمة لضمان التنفيذ الكامل لهذه المادة التى تغطى كلامن القطاعين الرسمى وغير الرسمى للعمل، وبعد دراسة الأحكام ذات الصلة لمواثيق منظمة العمل الدولية التى تتعلق بالأطفال، تقوم الدول الأطراف على وجه الخصوص بما يلى :
- (أ) توفير - من خلال التشريعات - الحد الأدنى للأجور للالتحاق بأى عمل .
- (ب) سن التشريعات لساعات وظروف العمل،
- (ج) سن العقوبات المناسبة أو الجزاءات الأخرى لضمان التطبيق الفعال لهذه المادة .
- (د) تشجيع نشر المعلومات بشأن أخطار تشغيل الطفل على كافة قطاعات المجتمع .

### ب : الاتفاقية رقم ١٣٨ المتعلقة بالسن الأدنى للاستخدام :

يعتبر القضاء الفعلى على عمل الأطفال والرفع التدريجى من السن الدنيا للاستخدام الهدف الرئيسى لاية سياسة وطنية لتمكين الأطفال من بلوغ كامل نموهم البدنى والذهنى<sup>(13)</sup> والحكمة من عدم تشغيل الأطفال هى رعاية النشء والحفاظ على سلامتهم ، لأن الأطفال قبل سن معينة لا يكونوا قادرين بدنيا على أداء أى عمل وقد تبنت الاتفاقية فكرة الرفع التدريجى لسن الالتحاق بالعمل حتى الوصول إلى سن 16 مراعاة لظروف مختلف الدول بسبب اختلاف درجات نموها الاقتصادى والاجتماعى .

فما هو أثر أحكام الاتفاقية رقم 138 على أحكام تشريع العمل المتعلقة بتشغيل القصر فى الجزائر ، من حيث تحديد السن الدنيا للاستخدام وظروف مزاوله العمل ؟

1 : تحديد السن الدنيا للاستخدام :

تنص المادة 55 فقرة 1 من الدستور الجزائرى<sup>(14)</sup> لسنة 1996 على أن لكل المواطنين الحق فى العمل . فهذا الحق معترف به لجميع المواطنين سواء كانوا رجالا أو نساء ، متمتعين بكامل قواهم الجسدية أو معوقين ، بالغين كانوا أم قصر ، وما يهمنا فى هذا المقام هو هذه الفئة الأخيرة والتي ضمن لها الدستور الإمكانية لممارسة بعض الأنشطة المهنية والأعمال ، لكن استثناء قيد مبدأ حريتها فى العمل لاعتبارات إنسانية<sup>(15)</sup> .

فالمشروع الجزائرى يحظر تشغيل القصر قبل بلوغهم ستة عشرة سنة ميلادية كاملة وقد تقرر هذا الحظر فى المادة 15 من القانون المتعلق بعلاقات العمل إذ لا يمكن فى أى حال من الأحوال أن يقل العمر الأدنى للتوظيف عن ست عشرة سنة<sup>(16)</sup> . إلا فى الحالات التى تدخل فى إطار عقود التمهين<sup>(17)</sup> .

كما اعتمدت الجزائر مبدأ إلزامية التعليم والتدرس الإجبارى بالنسبة للأطفال الذين تتراوح أعمارهم ما بين ٦ سنوات إلى غاية 16 سنة<sup>(18)</sup> .

إذ أقرت المادة 53 من الدستور الجزائري لسنة 1996 مبدأ الحق في التعليم وإجباريته ومجانيته ، وهو ما شددت عليه توصية منظمة العمل الدولية (رقم 146) على أهمية التعليم الإلزامى ، كأداة فعالة لمحاربة عمل الأطفال وضرورة تلازمها مع السن الدنيا للتشغيل .

ولكن رغم ما سبق ذكره ، وردت استثناءات على هذه القاعدة العامة ، المحددة للسن الدنيا للاستخدام والتي سوف نوجزها في العناصر التالية :

### 1-1: الاستثناءات الواردة بشأن تشغيل القصر في إطار التمهين :

لقد استثنى المشرع الجزائري من نطاق تطبيق المادة 15 من القانون 11/90 والمتعلق بعلاقات العمل ، والتي تحدد السن الأدنى للتوظيف ، عمل الأطفال أو القصر الذى يدخل فى إطار عقود التمهين ، وترك تحديد هذا السن للتشريع والتنظيم المعمول به ، وهو ما أكدته المادة 6 من الاتفاقية (رقم 138) والتي تنص على أن أحكام هذه الاتفاقية لا تطبق على الأعمال التى يؤديها الأطفال والأحداث فى المدارس لأغراض التعليم العام أو المهنى أو التقنى ، وفى مؤسسات التكوين الأخرى<sup>(19)</sup> ، مما يؤكد تطابق أحكام الاتفاقية والتشريع الوطنى بهذا الخصوص ولهذا الغرض لم يتطرق القانون 11/90 السالف الذكر لتحديد السن الذى يسمح فيه بقبول المتمهين ، لكن ترك تنظيمه للقانون 07-81 المؤرخ فى 27 جوان 1981 والمتعلق بالتمهين<sup>(20)</sup> ، حيث أوجب هذا الأخير أن لا يقل عمر المتمهن عن 15 سنة وأن لا يزيد عن 25 سنة عند تاريخ إمضاء عقد التمهين ، مذكرا أن الحد الأقصى المذكور سالف لا ينطبق على الأشخاص المعوقين بدنيا و بعض الفئات من النساء<sup>(21)</sup> وموضوع عقد التمهين ليس العمل لحساب المستخدم ، بل عقد التمهين هو عقد تعليم أثناء العمل ، فالغرض منه التكوين المهنى مما يجعله عقد تعليم لا عقد عمل ، والعمل هنا مجرد التزام تابع للالتزام الأسمى للمتمثل فى التكوين<sup>(22)</sup> .

### 1-2: إلزامية الترخيص لعمل القصر :

لقد أوجبت المادة 15 فقرة 2 من القانون 11-90 المتعلق بعلاقات العمل ، ضرورة حصول القاصر على رخصة من وليه الشرعى لمزاولة أى نشاط مهنى ،

والأصل أن تكون الرخصة من الولى الشرعى للقاصر، أى الأب، وفى حالة غيابه الأم أو لمن انتقلت إليه الحضانة، وفى حالة غياب الولى، تكون الرخصة من الوصى الشرعى طبقا لأحكام الوصاية .

ويبدو من خلال نص المادة المذكورة سابقا أن المشرع الجزائرى لم يميز بين الولى الذى هو الأصل وبين الوصى، والأصح فى الاعتقاد أن تكون صياغة المادة على النحو التالى: « غير أنه لا يجوز تشغيل القاصر إلا بناء على رخصة من وليه أو وصيه الشرعى » .

كما أقر القانون كذلك وجوب ترخيص الولى الشرعى للطفل المتمهن من خلال فرض توقيع الولى على عقد التمهين إلى جانب الهيئة المستخدمة و ضرورة أن يرفق العقد بإذن أبوى<sup>(23)</sup> .

هذه الأحكام تتطابق مع نص الاتفاقية العربية رقم 18 لسنة 1996 بشأن عمل الأحداث التى تشترط الحصول على موافقة كتابية ممن لهم الولاية على الحدث قبل تشغيله .

ولم تتطرق الاتفاقية الدولية (رقم 138)، ولا التوصية التابعة لها إلى الإشارة إلى نوع محدد من التراخيص أو إلى الجهة أو الهيئة المخولة بمنحة، بل تركت تحديده للسلطات الوطنية المختصة بعد التشاور مع تنظيمات العمال وأرباب العمل، بأن تسمح بإعفاءات من الالتزام بحظر الاستخدام أو العمل الذى تنص عليه المادة 2 من الاتفاقية المذكورة لأغراض نذكر منها مثلا المشاركة فى حفلات فنية، وذلك بتراخيص تمنح فى كل حالة على حدا<sup>(24)</sup>، ويجب أن يقيد فى هذه التراخيص التى تمنح لهذه الغاية عدد الساعات التى يسمح فيها بالاستخدام أو العمل وتحدد الشروط التى يجب أن يخضع لها العمال القصر .

ومن خلال دراستنا لتشريع العمل الجزائرى نلاحظ أن المشرع قد أغفل هذه الفئة من القصر ولم يولى لها أية حماية قانونية رغم التطورات التى عرفها المجال الفنى، من حيث مشاركة الأطفال فى مثل هذه الأعمال كالغناء أو الرقص أو العروض المسرحية وغيرها خاصة وأن القصر يقومون بها فى سن مبكرة جدا وفى فترات مسائية قد تصل إلى الليل.

### 1-3: رفع سن الاستخدام فى الأعمال الخطيرة :

تنص المادة 3 فقرة 1 من الاتفاقية رقم 138 على أنه : « لا يجوز لأن يقل الحد الأدنى للسنة عن 18 سنة للقبول فى أى نوع من أنواع الاستخدام أو العمل والتي يحتتمل أن تعرض للخطر صحة أو سلامة أو أخلاق الأحداث بسبب طبيعة أو الظروف التى يؤدى فيها » (25). وهو نفس ما ذهب لتأكيد التوصية (رقم 146) التابعة للاتفاقية رقم 138 والتي تذكر أنه فى حالة ما إذا كان سن الاستخدام فى الأعمال الخطيرة يقل عن 18 سنة ، فإنه يستوجب على السلطات المختصة رفعه فوراً إلى مستوى السن المذكور (أى 18 سنة) .

لقد تأثر المشرع الجزائرى بأحكام الاتفاقية رقم 138 خاصة فيما يتعلق باستخدام الأطفال أو القصر فى الأعمال الخطيرة ، حيث نص فى المادة 15 فقرة 2 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، على عدم جواز استخدام العامل القاصر فى الأشغال الخطيرة أو التى تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته .

فرغم هذا الحظر إلا إن المشرع الجزائرى لم يرقم بتحديد الأعمال الخطيرة أو التى تنعدم فيها النظافة أو تلك التى تضر بصحة القاصر أو تمس بأخلاقياته وهو ما نعتبره فراغاً قانونياً كبيراً .

أما الاتفاقية رقم 138 لم تتجاهل هذه المسألة حين لم تقم بإعطاء تعريف أو تحديد واضح للأعمال الخطيرة ، بل تركت تحديدها للتشريعات الوطنية وللسلطات المختصة بعد التشاور مع المنظمات التمثيلية للعمال وأرباب العمل ، عملاً بنص المادة 3 فقرة 2 من الاتفاقية .

### ثالثاً: الحماية القانونية المقررة للقصر فى مجال ظروف العمل :

على غرار تشريعات العديد من الدول المختلفة والمتعلقة بحماية القصر فى مجال العمل ، والتي تسعى لتوفير ظروف عمل لائقة لهؤلاء ، تراعى نموهم البدنى والذهنى ، عمل المشرع الجزائرى متأثراً بأحكام الاتفاقية رقم 138 على بسط هذه الحماية من أن هذه الأخيرة لم تورد إلا القليل من الأحكام التى تعالج صراحة ظروف عمل الأطفال ، لكن تركت هذا المجال للتوصية التابعة لها وهى التوصية رقم 146

والتي عالجت مسألة ظروف عمل الأطفال في فقراتها 12 و13 التي تشمل العديد من المحاور يمكن أن نلخصها فيما يلي :

- حظر تشغيل الأطفال في الأعمال الخطيرة والتي تضر بصحتهم أو أخلاقياتهم.
- حظر تشغيل القصر في الأعمال الليلية .
- تحديد المدة القانونية للعمل وفترات الراحة .
- احترام مبدأ المساواة في الأجر .
- أ - حظر تشغيل القصر في الأعمال الخطيرة :

إن الاتفاقية رقم 138 لم تعط أى تعريف للأعمال الخطيرة لكنها خصت الدول التي صادقت عليها بمهمة تحديدها وذلك وفقا لنص المادة 3 فقرة 2 من الاتفاقية والتي تملى على الدول ضرورة أن تحدد قوانينها أو لوائحها الوطنية أو السلطة المختصة لهذه الطائفة من الأعمال وهذا بعد تشاورها مع منظمات العمال وأرباب العمل ، ولكن التوصية (رقم 190) التابعة للاتفاقية (رقم 182) والمتعلقة بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال ، قامت بوضع معايير لتحديد الأعمال الخطيرة في فقرتها الثانية<sup>(26)</sup> .

من خلال البحث في مختلف أحكام تشريع العمل الجزائري لاحظنا أن المشرع قد أغفل مسألة تحديد الأعمال الخطيرة ، فرغم تعرضه لهذه النقطة في المادة ١٥ فقرة المتعلق بعلاقات العمل والتي تنص على عدم جواز استخدام 11/90 من القانون 2 العامل القاصر في الأشغال الخطيرة أو التي تنعدم فيها النظافة أو تضر بصحته أو تمس بأخلاقياته . فلم ترد في أحكام التشريع الوطنى أية إشارة أو أمثلة عن هذه الأعمال الخطيرة ولم يتعرض المشرع إلى بيان أنواعها ما عدا في نص المادة 17 من المرسوم الرئاسى 05-117 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة والتي تنص على عدم جواز تشغيل ما لم يبلغ الثامن عشرة من العمر في الأعمال المتصلة بالإشعاعات<sup>(27)</sup> .

وأما المادة 26 من المرسوم رقم 91-05 والمتعلق بالأحكام العامة المطبقة في مجال الوقاية الصحية والأمن داخل أماكن العمل التي نصت على أنه : إذا تطلب الأمر أن ينقل العمال عتاد أو أشياء ثقيلة من مكان لآخر دون جهاز ميكانيكي يجب ألا يتجاوز الحمولة التي يحملها كل ذكر 50 كغ في المسافات القصيرة . أماعاملات والعمال القصر فأقصى حمولة التي يحملونها 25 كغ ، هذه الأحكام تتوافق والمعايير الدولية خاصة المادة 3 والمادة 7 فقرة 1 و2 من الاتفاقية (رقم 127) حول الحد الأقصى للوزن سنة 1967 . بالإضافة إلى أحكام هذه المادة والتي تشير صراحة إلى حماية العمال القصر في مجال نقل الحمولات ، نجد القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 9 يونيو 1997 والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال معرضين بشدة لأخطار مهنية ، ويلزم الهيئة المستخدمة بضرورة إخضاع العمال الذين يمارسون الأشغال التي أوردها القرار ، لفحص طبي كل ستة أشهر على الأقل وتكاملته بالفحوص شبه السريرية الملثمة فقط ، دون الإشارة إلى ضرورة حظرها على القصر<sup>(28)</sup> . لكنه وباعتبارها أعمالاً تشكل أخطاراً مهنية على العمال البالغين فمن باب أولى أن تكون كذلك بالنسبة للقصر ، وبالتالي تستوجب حمايتهم من مزاولتها لخطورتها ولأن دف التشريع في هذا المجال يسعى لضمان حماية أوسع لهذه الفئة .

#### ب - حظر تشغيل القصر في الأعمال الليلية :

إن الهدف من وراء حظر تشغيل الأطفال ليلاً ، يكمن في حمايتهم من ظروف العمل التي قد تمثل خطراً على حياتهم أو صحتهم أو نموهم الجسدي أو الذهني ولهذا الغرض تنص الاتفاقية (رقم 138) في مادتها 7 فقرة 3 على أنه يعود للسلطة المختصة تحديد الأنشطة التي يجوز السماح باستخدام أو العمل فيها بالنسبة إلى الأطفال ، كما تقرر عدد الساعات والشروط التي يجوز فيها القيام بهذا الاستخدام أو العمل ، من هذا المنطلق يتضح أن صلاحية تحديد مدة العمل وظروف مزاولته يعود للسلطة المختصة على المستوى الوطني .

ومن أجل إعطاء الأثر اللازم للفقرة 3 من المادة 7 من الاتفاقية (رقم 138) تذكر التوصية (رقم 146) في فقرتها 13 على أنه لا بد أن يولى اهتمام خاص لبعض جوانب عمل الأطفال ومن بينها ضرورة ضمان قسط من الراحة خلال الفترة الليلية لا تقل عن 12 ساعة متتالية<sup>(29)</sup> .

في الجزائر عرف المشرع العمل الليلي في المادة 27 من القانون 90-11 المتعلق لعلاقات العمل على أنه كل عمل ينفذ ما بين التاسعة ليلا والخامسة صباحا وقد منع مزاولته على العمال رجالا كانوا أو نساء ، والذين تقل أعمارهم عن 19 سنة كاملة ، حيث تنص المادة 28 من القانون على عدم جواز تشغيل العمال من كلا الجنسين الذين يقل عمرهم عن 19 سنة كاملة في أي عمل ليلي ، وهذا الحكم يعطى للقاصر حماية أفضل من تلك التي توفرها معايير العمل الدولية .

### ج - الحماية القانونية في مجال مدة العمل وفترات الراحة :

لقد فرضت الفقرة 13 من التوصية (رقم 146) التابعة للاتفاقية (رقم 138) ضرورة التحديد الصارم لساعات عمل اليومية أو الأسبوعية وضرورة احترامها وحظر تطبيق الساعات الإضافية بالنسبة لهؤلاء وهذا من أجل :

- منح القاصر وقتا كافي من أجل التحصيل التربوي أو التكوين المهني .
- منح القاصر قسطا وقيرا من الراحة ، ولممارسة أنشطة ترفيهية .
- منح القاصر فترة راحة ليلية والتي لا يمكن أن تقل عن 12 ساعة متتالية .
- منح القاصر عطلة سنوية لا تقل عن أربعة أسابيع ، وبأى حال يجب أن تكون هذه الفترة متساوية على الأقل لعطلة العمال البالغين .

ولم يلتزم المشرع الجزائري بهذا الشأن بتوجيهات التوصية (رقم 146) خاصة في مجال تحديد المدة القانونية لعمل القاصر وأكتفى فقط بتحديد مدة العمل بالنسبة للعمال البالغين حيث تنص المادة ٢ من الأمر رقم 97-03 على أنه تحدد المدة القانونية الأسبوعية للعمل بأربعين ساعة (40) ساعة في ظروف العمل العادية توزع هذه المادة على خمسة أيام على الأقل<sup>(30)</sup> دون الإشارة إلى مدة العمل المتعلقة بالقاصر .

وبالتالي تبقى مدة العمل المطبقة على هؤلاء هي نفس المدة القانونية المطبقة على العمال البالغين أي أربعين ساعة في الأسبوع موزعة على 5 خمسة أيام أي بمعدل 8 ساعات يوميا .

وتجدر الإشارة أن المادة ٧ من الأمر 97-03 تنص على إمكانية التمديد لمدة العمل اليومية إلى 12 ساعة لكن لا تنص على أن تنطبق هذه المادة على العمال القصر لأن هذه القواعد تعتبر استثناء والقاعدة العامة هي 8 ساعات يومية ، ومن جهة أخرى فإن نية المشرع تتجه لضمان الحماية الكافية للقصر والعمل للحفاظ على صحتهم وسلامتهم .

#### د - أجر القاصر العامل ومبدأ المساواة :

أقرت العديد من الاتفاقيات الدولية للطفل العامل أجرا يراعى فى احتسابه ساعات عمله ويكون بالتالى متساويا للعمل الذى يؤديه ومن بينها الاتفاقية الدولية للعمل رقم 131 بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور والاتفاقية رقم 95 المتعلقة بحماية الأجور<sup>(31)</sup> لسنة 1949 والتي وضعت العديد من المبادئ بشأن حماية أجرة العمل ، كمنع رب العمل من وضع قيود على حرية الأجير فى التصرف بأجره الشهرى ، وحظر الاقتطاع من الأجور إلا بشروط تقرها القوانين الوطنية و الاتفاقية 100 حول المساواة فى الأجور<sup>(32)</sup> لسنة 1951 .

وقد عززت التوصية رقم 146 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام هذه الحماية المقررة للأطفال حيث تنص فى فقرتها 13 على أنه يعطى للحدث أجرا عادلا وأن يحمى هذا الأجر مع مراعاة مبدأ الأجر المتساوى عن العمل المتساوى .

أما المشرع الجزائرى فتعرض إلى مسألة أجرة العمل فى الباب الرابع من القانون 90-11 والمتعلق بعلاقات العمل حيث تناوله بصفة عامة ، مغفلا التطرق إلى الأجر الواجب دفعة للعامل القاصر مما يضمن مساواته بالعمال البالغين الذين يؤدون نفس العمل .

وجاء المرسوم الرئاسى 03-467 المؤرخ فى 02-12-2003 ، والذى يحدد الأجر الوطنى الأدنى المضمون لجميع العمال الأجراء ذكورا كانوا أم إناثا بالغين أو قصر دون تمييز ، موافقا لأحكام المعايير الدولية للعمل فى هذا المجال .

ولم يتعرض المشرع الجزائرى لمسألة أجر العامل القاصر إلا بخصوص أجرة المتمهين فى إطار عقود التمهين ، حيث نص بخصوص هذا الموضوع على أن الدولة

تدفع لهذا الأخير اجرا مسبقا لمدة تتراوح بين ستة أشهر وأثنى عشر شهرا (33) . على أن يتكفل المستخدم بدفع هذا الأجر عن المدة المتبقية من العقد على أساس نسب من الأجر الوطنى الأدنى المضمون محددة من طرف المشرع (34) .

لم يترك التشريع الجزائرى لإرادة المتعاقدين ، أو على الأصح لإرادة صاحب العمل حرية الاتفاق على استحقاق المتمهن أو عدم استحقاقه للأجر خلال فترة التمهين . بل نص صراحة على اضافة صفة الالتزام على أجر المتمهن ، بحيث يمثل أداء هذا الأجر أحد الالتزامات القانونية الواقعة على عاتق صاحب العمل ومركز التكوين المهنى من خلال نص المادة 16 من قانون 07-81 المتعلق بالتمهين بحيث تتكفل مراكز التكوين المهنى بالاجر المسبق فى بداية التمهين بمجرد المصادقة على العقد طبقا للمادة 9 الفقرة 2 من مرسوم 392-81 المؤرخ فى 26-12-1982 يتضمن تطبيق أحكام القانون 07-81 المتعلق بالتمهين مدة تختلف حسب مدة العقد و هى تتراوح بين 6 اشهر و سنه طبقا للمادة 12 من نفس المرسوم و التى تنص : « تطبيقا للمادة 16 من القانون رقم 07-81 المؤرخ فى 27 يونيو سنة 1981 والمذكور أعلاه ، المعدل والمتمم ، يتقاضى المتمهن شبه مرتب تدفع الدولة يعادل 15% من المرتب الوطنى الأدنى المضمون لفترة تساوى ستة ( 6 ) اشهر عندما تقل أو تساوى مدة التكوين 24 شهرا ، وتكون هذه الفترة 12 شهرا عندما تتجاوز مدة التكوين 24 شهرا . »

على أن يتولى صاحب العمل دفع الاجر المسبق او المنحة خلال المدة المتبقية من التكوين على أن يتدرج الاجر فى قيمته و مقداره مع تدرج مراحل التمهين طبقا للمادة 13 من مرسوم ٣٩٢-٨١ يحدد الأجر المسبق الذى يدفعه مستخدم المتمهن وفقا للفقرة « ب » من المادة 16 من القانون رقم 07-81 المؤرخ فى 27 يونيو سنة 1981 والمذكور أعلاه على الوجه التالى :

- السداسى الثانى ، إذا لم تتكفل به الدولة ، 30% من الأجر الوطنى الأدنى المضمون .
- السداسيان الثالث والرابع ، 50% من الأجر الوطنى الأدنى المضمون .
- السداسى الخامس ، 60% من الأجر الوطنى الأدنى المضمون .
- السداسى السادس ، 80% من الأجر الوطنى الأدنى المضمون .

على انه اذا كان المتهم معوقا رفعت الدولة نسبة تكفلها الى ضعف مدة التكفل بالمتهم العادى على أن تشترك مع المستخدم فى دفع الأجر للمدة المتبقية طبقا للمادة 17 من قانون 81-07 المتعلق بالتمهين: يتم دفع أجر مسبق لصالح المتهمين المعوقين بدنيا المنصوص عليهم فى المادة 15 أعلاه، على الأساس التالى :

- تتكفل الدولة بدفع الأجر المسبق خلال الاثنى عشر شهرا الأولى .

- تتقاسم الدولة والمؤسسة المستخدمة بالتساوى دفع الأجر المسبق للمتهم على مدى الفترة التمهينية التى تتراوح بين 12 و 24 شهر .

وإذا تجاوز فترة التمهين المدة المحددة أعلاه ، تدفع المؤسسة المستخدمة أجرا مسبقا يكون متدرجا ومرتبيا بالأجر الوطنى الأدنى المضمون ، مع مراعاة أحكام الفقرة الثالثة من المادة 16 أعلاه .

نخلص مما تقدم إلى ان الاتجاه التشريعى الجزائرى الذى اعتبر أن اداء أجر المتهم يمثل التزاما قانونيا يقع على عاتق صاحب العمل ، يعكس فى نظرنا اهتماما أكبر فى تنظيم التمهين ، وينسجم مع نصوص اتفاقيات وتوصيات العمل العربية والدولية الصادرة عن منظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية فى هذا الشأن .

#### رابعا: الإجراءات الوطنية لضمان حماية الأطفال فى ميدان العمل :

تنص المادة 9 من الاتفاقية (رقم 138) على ضرورة أن تحدد القوانين واللوائح الوطنية أو السلطة المختصة الأشخاص المسؤولين عن الالتزام بالأحكام التى توضع لتنفيذ هذه الاتفاقية .

ومن الإجراءات الوطنية التى اتخذها المشرع الجزائرى لضمان حماية القصر فى مجال العمل ، استعراضه لواجبات ومسؤوليات أرباب العمل بالإضافة إلى الدور المهم الذى يلعبه تفتيش العمل فى هذا المجال و الجزاءات التى أكدت عليها كل من المادة 7 فقرة 2 من الاتفاقية (رقم 182) ، التى تدعو الدول الأعضاء اتخاذ كافة التدابير لكفالة تطبيق هذه الاتفاقية بشكل فعال بما فى ذلك النص على عقوبات

جزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها وهو ما كانت قد أكدت عليه من قبل المادة 9 فقرة 1 من الاتفاقية (رقم 138) والتي تنص على ضرورة فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكامها .

#### أ - واجبات ومسؤوليات أرباب العمل :

لقد فرضت العديد من الأحكام الواردة في مختلف نصوص منظمة العمل الدولية على أرباب العمل ضرورة مسك سجلات تبين أسماء وتاريخ ميلاد جميع المستخدمين لديهم ، ممن تقل سنهم عن الثامنة عشر والشهادات الطبية الخاصة باللياقة للعمل وأي معلومات مناسبة أخرى ، كما ألزمتهم بأخذ موافقة خطية ممن له الولاية أو الوصاية على الطفل قبل استخدامه وعلى ضرورة تدريبه على كيفية استعمال وسائل السلامة والصحة المهنية ، بالإضافة إلى ضرورة استفادته من الخدمات الاجتماعية وغيرها من وسائل ضمان حماية القاصر في العمل .

وبخصوص واجبات أرباب العمل أكدت المادة 9 فقرة 3 من اتفاقية العمل الدولية (رقم 138) على أنه تقرر القوانين واللوائح الوطنية أو السلطة المختصة ، السجلات أو الوثائق الأخرى التي يتعين على رب العمل الاحتفاظ بها وتقديمها ، وتتضمن هذه السجلات أو الوثائق أسماء وأعمار وتواريخ ميلاد الأشخاص الذين يستخدمهم أو يعملون من أجله وتقل أعمارهم عن 18 سنة .

كما أن التوصية (رقم 146) والمتعلقة بالحد الأدنى للاستخدام اشترطت على أرباب العمل الاحتفاظ بكل السجلات أو الوثائق والتي لا تقتصر فقط على القصر المستخدمين لديهم ، بل كذلك بالنسبة للذين يتلقون تكويناً مهنياً في مؤسساتهم ، وأن يقدموا هذه السجلات أو الوثائق للسلطات المختصة<sup>(35)</sup> .

أما قانون العمل الجزائري فقد تعرض بشكل مقتضب لمسؤوليات وواجبات رب العمل ، من خلال الباب التاسع والأخير المتضمن للأحكام الختامية لقانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل والذي ترك مهمة تحديد الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزمها بها كل مستخدم وتحديد مضمونها للتنظيم<sup>(36)</sup> .

وبهذا الخصوص وعملا بأحكام المادة 156 من القانون 90-11 قام المرسوم التنفيذي رقم 96-98 المؤرخ في 6 مارس 1996 ، بتحديد قائمة الدفاتر والسجلات الخاصة التي يلزم بها المستخدمون ومحتواها<sup>(37)</sup>، بتعدادها والتي تتمثل في<sup>(38)</sup> : دفتر الأجور ، سجل العطل المدفوعة الأجر ، سجل العمال ، سجل العمال الأجانب ، سجل الفحص التقني للمنشآت ، سجل حفظ الصحة والأمن وطب العمل .

وهذه السجلات التي عددها التنظيم على سبيل الحصر ، يستوجب مسكها من طرف رب العمل وهي تخص جميع فئات العمل دون أى قيد أو تمييز ما عدا تلك الواردة في المادة 6 من المرسوم 96-98 والتي تؤكد على ضرورة مراجعة سجل العمال بصفة دائمة مع توضيح حركات العمال وطبيعة علاقة العمل ، مع إلزامية تحديده للأصناف المختلفة للعمال الذين يمارسون عملهم خاصة فيما يتعلق بالعمال القصر والعمال المتمهين ، وهو ما يهمننا في هذا المقام والذي يتوافق تمام وأحكام المادة 9 من الاتفاقية الدولية (رقم 138) حيث حرص قانون العمل الجزائري على ضرورة تضمين هذا السجل للمعلومات الآتية :

— اسم العامل ولقبه ، الجنس وتاريخ الميلاد ومكانه ، العنوان ، منصب العمل المشغول ، تاريخ التوظيف ، تاريخ انتهاء علاقة العمل وأسبابها ، رقم التسجيل في الضمان الاجتماعي ، طبيعة علاقة العمل .

وبخصوص هذا العنصر الأخير ، المتعلق بتحديد طبيعة علاقة العمل ، تجبر المادة 7 من المرسوم المذكور أعلاه المستخدم على ضرورة توضيح طبيعة علاقة العمل ، خاصة إذا تعلق الأمر بالمتمهين أو العمال القصر ، عن طريق الإشارة إلى ذلك بعبارة « متمهن » مع توضيح تاريخ بداية مدة التمهين ونهايته ، وأما بخصوص العمال القصر الذين تقل أعمارهم عن 18 سنة لابد من الإشارة إلى ذلك بعبارة « عامل قاصر » .

**ب : دور المراقبة في مجال العمل وحماية القصر :**

وفقا لنص المادة 9 فقرة 2 من اتفاقية العمل الدولية (رقم 138) ، فإنه يعود للتشريع الوطني والسلطات المختصة صلاحية تحديد الأشخاص الذين عليهم مراعاة الأحكام التي تضى على الاتفاقية الصيغة التنفيذية .

وتعد مفتشية العمل من بين الجهات أو الهيئات التي أولك لها المشرع الجزائري صلاحية مراعاة تطبيق الأحكام المتعلقة بحماية المراقبة فيما يخص عمل القصر في مجال الشغل والتي متعها بصلاحيات أساسية ، لمراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية ، وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال ، وتقديمهم كل المعلومات والاستشارات للعمال ومستخدميه فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكيمية ، وسوف نقوم بدراسة أهم مهام واختصاصات مفتشية العمل في مجال حماية القصر العاملين ، التي نظمها القانون 03-09 المؤرخ في 6-2-1990 الذي يحدد اختصاصات مفتش العمل وصلاحيته ، وبين مهامه وواجباته بالإضافة إلى دور طب العمل في توفير الحماية الصحية للعمال القصر .

#### 1- دور مفتش العمل :

من أهم الصلاحيات المخولة لمفتش العمل كقاعدة عامة ، حق زيارة أماكن العمل داخل الهيئات المستخدمة وتدخل في نطاق أعمال التفتيش حتى الهيئات التابعة لقطاع الوظيف العمومي ، ويمكن أن تكون زيارات مفتش العمل للهيئات المستخدمة خلال ساعات العمل سواء نهارا أو ليلا ، كما يسوغ له إبلاغه عند زيارته للهيئات المستخدمة بالسجلات والوثائق حتى يجرى كل فحص أو مراقبة يحرص من خلاها على التأكد من أن هذه المؤسسات لا تشغل عمالا تقل أعمارهم عن 16 سنة .

كما يجب على مفتش العمل ، التأكد من أن الأعمال الموكلة للقصر تناسب قدراتهم البدنية ، ويمكن له أن يقوم بتوجيه ملاحظات كتابية للمستخدم إذا لاحظ أن تشغيل العمال القصر يتم مخالفا للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها ، يعد تسجيل هذه المعايينات في السجل الممسوك من قبل رب العمل ، يوجه إنذار لرب العمل الهدف منه تصليح الأوضاع غير القانونية ، ويمنح له مهلة لتداركها وإذا لاحظ مفتش العمل أن العمال معرضون لأخطار جسيمة بسبب مواقع العمل أو أساليبه العديمة النظافة أو تشغيل عمال قصر أقل من السن القانونية أو تشغيلهم دون

رخصة أو فى الأعمال الليلية أو فى الأعمال الخطيرة ، وفى هذه الحالات يتمتع المفتش بصلاحيحة تحرير محضر ، يعذر فيه رب العمل باتخاذ الإجراءات جعل حد لهذه الأوضاع كما يخطر الوالى ورئيس المجلس الشعبى البلدى لاتخاذ التدابير اللازمة .

وأما فى حالة عدم امتثال رب العمل فى ظرف ثمانية أيام للإعذار الموجه إليه ، يحرر مفتش العمل محضرا يقدم للمحكمة يقدم للمحكمة للبحث فيه فى أقرب الآجال ، ويكون الحكم قابلا للتنفيذ رغم المعارضة أو الاستئناف .

## 2- دور طب العمل :

تبدو أهمية الفحص الطبى نظرا لما للعمل فى سن مبكرة من آثار صحية سيئة بالنسبة للتكوين الجسمانى للحدث ، إذ أنه غير مهيا لما يتعرض له البالغون من مخاطر ، هذا إلى جانب أن الأحداث فى طور النمو أكثر عرضة وتأثرا بالعوامل التى تؤدى إلى اختلال الوظائف الحيوية ومعدل النمو، وأقل تحملا لمصاعب العمل والضغوط النفسية والعصبية التى تصاحبه.

ولهذا فإن مبدأ إجراء الفحص الطبى للقصر قبل استخدامهم للتأكد من قدرتهم الصحية على القيام بالأعمال التى يكلفون بها يعتبر من المبادئ الأساسية التى حرص التشريع الجزائرى للتأكيد عليها إذ تنص المادة 17 من قانون 07-88 المؤرخ فى 26-01-1988 يتعلق بالوقاية الصحية والأمن و طب العمل .

يخضع وجوبا كل عامل او متمهن للفحوص الطبية الخاصة بالتوظيف وكذا الفحوص الدورية والخاصة والمتعلقة باستخدام العمل . ويكون المتمهنون موضوع عناية طبية خاصة .

يلزم المستخدم بضرورة إجراء فحوص دورية على عماله طبقا للمادة 17 من القانون 88 - 07 المؤرخ فى 26 يناير سنة 1988 ، وفى هذا المجال يجب على كل هيئة مستخدمة أن تعرض عمالها على فحص طبي دورى مرة واحدة فى السنة على الأقل للتأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التى يشغلونها ، وذلك فى إطار الفحوص الدورية طبقا للمادة 15 من المرسوم 93-120 المؤرخ فى 15-05-1993

يتعلق بتنظيم طب العمل ، و يتلخص دور طب العمل في الفحوصات الدورية التي يقوم بها طبيب العمل للتأكد من الوقاية الصحية والأمن المتعلقين بالعمال القصر ، تكون هذه الفحوصات بصفة دورية مرة واحدة على الأقل للعمال البالغين غير أن مثل هذه الفحوصات مطلوبة مرتين في السنة على الأقل بالنسبة للعمال الذين تقل سنهم عن 18 سنة طبقا للمادة 16 من المرسوم التنفيذي 93 - 120 يتعلق بتنظيم طب العمل ، والهدف من هذه الفحوص هو التأكد من استمرار أهليتهم لمناصب العمل التي يشغلونها<sup>(39)</sup> ويحرص على وجوب تكيف مناصب عمل القصر مع قدراتهم الجسدية وحمايتهم من حوادث العمل والأمراض المهنية .

ويتمتع طبيب العمل بحرية الدخول لأماكن العمل ومراقبتها ، ويمكن له أن يبدي كل الملاحظات المتعلقة بتحسين ظروف العمل والأمن والصحة داخل المؤسسة . ويكون لزاما على الهيئة المعنية أخذ هذه الملاحظات بعين الاعتبار والعمل على تطبيقها .

### ج - الجزاءات المتعلقة بمخالفة الأحكام المرتبطة بحماية القصر :

نصت الاتفاقية الدولية (رقم 138) في مادتها السابعة على وجوب اتخاذ كل دولة قامت بالتصديق على هذه الاتفاقية ، كافة التدابير الضرورية لضمان تطبيق وتنفيذ أحكامها بشكل فعال بما في ذلك النص على العقوبات الجزائية أو غيرها من العقوبات عند الاقتضاء وتطبيقها<sup>(40)</sup> كما نصت الاتفاقية (رقم 182) في مادتها 7 على أن تتخذ السلطة المختصة جميع التدابير اللازمة بما فيها فرض عقوبات مناسبة لضمان تنفيذ أحكام هذه الاتفاقية بفعالية .

أما التوصية (رقم 190) فكانت أكثر تشددا في فرص العقوبات لضمان التنفيذ الفعال للأحكام الرامية إلى القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها ، حيث طلبت من الدول الأعضاء المصدقة أن تضمن بسرعة ودون تعطيل إيقاع العقوبات بما في ذلك عند الاقتضاء العقوبات الجزائية وقامت التوصية بتحديد أنواع الأعمال التي تدخل ضمن هذه الطائفة والتي تستوعب هذا النوع من العقوبات في الفقرة 12 منها<sup>(41)</sup> .

فرض التشريع الجزائري عقوبات بحق المخالفين لأحكام قانون العمل في مجال تشغيل القصر ، كما فرض عقوبات أيضا فيما يخص الجرائم الماسة بالأخلاق والآداب العامة أو في الأعمال غير المشروعة والتي يتم استخدام القصر فيها .

وفقا لهذا التقسيم المتعلق بنوعية المخالفة ، سوف نتعرض أولا إلى الجزاءات الواردة في قانون العمل الجزائري الواردة في قانون العقوبات .

### 1- الجزاءات الواردة في قانون العمل الجزائري :

لقد اعتبر المشروع الجزائري الأحكام المتعلقة بحماية العمال القصر من النظام العام ، لايجوز الاتفاق على مخالفتها ، وإلا كان الجزاء المدني بطلان ما يكون قد أبرمه رب العمل مع الطفل من عقد عمله ، كما أكد على فرض عقوبات في العديد من المواد ، ففي حالة توظيف عامل قاصر لم يبلغ السن المقررة ، تعاقب المادة 140 من القانون 90-11 المستخدم بغرامة مالية تتراوح من 1000 إلى 2000 د ج ، وفي حالة العود ، يمكن إصدار عقوبة حبس تتراوح من 15 يوم إلى شهرين بالإضافة إلى الغرامة المذكورة والتي يمكن أن ترفع للضعف .

وأما بخصوص مخالفة الأحكام المتعلقة بظروف عمل الأطفال ، فقد أقرت المادة 141 من القانون 90-11 فرض غرامة مالية تتراوح من 2000 د ج إلى 4000 د ج وتطبيق كلما تكررت المخالفة المعايينة ، وأكدت المادة 142 على أنه يعاقب بغرامة مالية تتراوح من 2000 د ج إلى 5000 د ج كل من يوقع اتفاقية جماعية أو اتفاقا جماعيا للعمل يكون من أن أحكامها إقامة تمييز بين العامل في مجال الشغل أو الراتب وظروف العمل ، وفي حالة العود يعاقب المخالف بغرامة تراوح بين 2000 د ج إلى 10000 د ج وبالحبس مدة ثلاثة أيام أو بإحدى هاتى العقوبتين فقط .

أما عن استخدام العمال القصر في الأعمال الليلية فقد أقرت المادة 143 بالحكم على رب العمل الذى يخالفها بغرامة تتراوح ما بين 500 و1000 د ج أما بخصوص مخالفة الأحكام المتعلقة بالتجاوزات المرخصة في مجال الساعات الإضافية فقد فرضت المادة 20 من الأمر 96-21 غرامة مالية من 1000 د ج إلى 2000 د ج تطبيق حسب عدد العمال المعنيين .

وبالرغم من أن المشرع الجزائري التزم بأحكام اتفاقية وتوصيات منظمة العمل بخصوص فرض العقوبات عند مخالفة النصوص المتعلقة بحماية القصر، إلا أنه حسب رأينا تبقى هذه العقوبات بدون معنى إذ لا تعبر عن الصرامة الضرورية والمتناسبة مع خطورة انتهاك حقوق هذه الفئة في مجال العمل . لأن هذه العقوبات تبقى في الغالب تتمثل في غرامات مالية بسيطة لا معنى لها، ولا يمكن أن تشكل بأى حال من الأحوال وسيلة ردع فعالة، خاصة وأن المشرع أجاز الصلح في مخالفات العمل طبقا للمادة 155 من قانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل.

### ثالثا: الجزاءات الواردة في قانون العقوبات :-

وهي تتمثل على العموم في الجزاءات المطبقة في حالة إشراك الأطفال في أسوء أشكال العمل والتي حددت أنواعها كما سلف الذكر (رقم 182) في مادتها 3، والتي تشمل كاف أشكال الرق والدعارة وإنتاج الأعمال للإباحية أو أداء العروض الإباحية أو مزاولة الأعمال غير المشروعة .

ومن أجل مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال ووقايتهم من إمكانية الوقوع في هوة الانحراف فقد أورد التشريع الجزائري عقوبات على كل من عرض قاصر للانحراف أو ساعده على ذلك، حيث نصت المادة 342 من قانون العقوبات الجزائري على معاقبة كل من حرض قهرا لم يبلغوا التاسعة عشر ذكورا أو إناثا على الفسق أو فساد الأخلاق أو تشجيعهم عليه أو تسهيله لهم وكل من ارتكب ذلك بصفة عرضية بالنسبة للقاصر أو يكملوا السادسة عشر يعاقب بالحبس من خمس إلى عشر سنوات وبغرامة من 500 إلى 2500 دج .

ومن أجل ضمان أكبر قدر من الحماية لهذه الفئة، وحتى يتسنى ردع الأشخاص المتورطين في تعريض القصر للاستغلال الجنسي، فإن المشرع الجزائري يعاقب كل من يساعد أو يحمي مثل هذه الأعمال أو كل من يغري قاصر على الدعارة، وكل من أقتسم محصلات هذه الدعارة، أو استخدام أو استدراج أو أعال شخص ولو بالغا بقصد ارتكاب الدارة برضاه، أو أغواه على احتراف الدعارة والفسق<sup>(42)</sup> .

أما فيما يتعلق بتسول الأطفال ، فقد نصت المادة 196 مكرر على أنه لا يتخذ ضد الأحداث الذين لم يبلغوا الثامنة عشرة من العمر فى حالة اعتيادهم لممارسة التسول ، سوى تدابير الحماية والتهذيب ، والتي تتمثل فى بعض الإجراءات القانونية ، كالتوبيخ أو الغرامة البسيطة أو العقوبة الموقوفة التنفيذ ، أو تسليم القاصر المتسول إلى عائلته أو أن يتم تسريحه تحت مراقبة مصلحة الملاحظة والتربية فى الوسط المفتوح ، كما قد يحتفظ به فى مراكز حماية الطفولة أو مراكز إعادة التربية .

رغم إقرار المشرع الجزائرى لتحريم التسول ، تلاحظ أنه أغفل مسألة تحريض الأطفال أو دفعهم أو استعمالهم فى التسول من طرف الغير ، فلم ينص الجزاء المقرر بهذا الفعل .

## الخاتمة

تعتبر اتفاقيات منظمة العمل الدولية والقواعد التي تتضمنها من أهم المصادر الدولية لقانون العمل الجزائري أن لم نقل أنها المصدر الدولي الأساسي في هذا الإطار خاصة إذا علمنا أن الجزائر كانت سباقة للمصادفة على جميع الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية . كما أنها سباقة للعمل على ملائمة تشريعاتها الداخلية لهذه الاتفاقيات ولعل التزامها بتكريس اتفاقيات حقوق الطفل في النظام القانون الداخلي لأهم دليل على ذلك .

لكن ما يعاب على القانون الجزائري أنه ينطوى على العديد من الثغرات تجعل حماية الطفل مهددة ، خاصة وأن هذا القانون لم يحدد ماهية الأعمال الخطيرة التي يحظر تشغيل القصر فيها . كما يبقى الواقع الاجتماعي أكبر معرقل لتجسيد هذه الاتفاقيات في الواقع ، مع انتشار الفقر والامية مما يجعلنا نخلص إلى أن أى محاولة حماية للقصر يجب أن تبدأ أولاً بتحسين ظروفهم الاجتماعية التي تمكنهم من إكمال الدراسة ، وتجنب الانخراط المبكر في سوق العمل ، لكن وفي انتظار الوصول إلى هذا المبتغى على المشرع أن يعيد النظر في تنظيم أحكام الحماية للعمال القصر خاصة فيما يتعلق ب :

- تحديد الأعمال الخطيرة التي يمنع على القصر مزاولتها واشتراط أسبقية التكوين فيها .

- العناية بتنظيم الأحكام الخاصة بحماية أخلاقيات القصر خاصة وأنهم يعملون في وسط واحد مع العمال الراشدين مما يعرضهم لسهولة الانحراف .

- إعادة النظر في العقوبات الجزائية لمخالفات القواعد المتعلقة بتشغيل العمال القصر وحمايتهم .

- استبعاد المخالفات المتعلقة بتشغيل العمال القصر من الصلح .

## الهوامش

1. اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 ، التي صادقت عليها الجزائر بتاريخ 19/2/1992 بموجب المرسوم الرئاسى 92-461 .
2. وأما بخصوص العمل الليلي للأطفال ، فقد صادقت الجزائر على الاتفاقية (رقم6) ، والمتعلقة بالعمل الليلي للأطفال وذلك بتاريخ 19/10/1962 . كما صادقت الجزائر بخصوص الفحص الطبى ، على اتفاقيتين الاتفاقية رقم 77 والمتعلقة بالفحص الطبى للأطفال فى مجال الصناعة لسنة 1946 والاتفاقية رقم 78 الفحص الطبى للأطفال فى المهن غير الصناعية لسنة 1946 وذلك بتاريخ 19/10/1962 .
3. المادة الأولى من اتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 .
4. المادة 15 من القانون 90-11 المؤرخ فى 21 أفريل 1991 والمتعلق بعلاقات العمل .
5. الجريدة الرسمية رقم 17
6. المادة ١٣٥ من القانون 90-11 التى تنص على بطلان وانعدام أثر كل عقد غير مطابق لأحكام التشريع المعمول به كما تنص المادة 140 من نفس القانون على أنه فى حالة توظيف قاصر لم يبلغ سن المقررة يعاقب رب العمل بغرامة من 1000 دج إلى 2000 دج .
7. ديباجة اتفاقية العمل الدولية رقم 182 سنة 1999 .
8. المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 .
9. المادة ٧٧ من اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم 182 .
10. صادقت عليها الجزائر سنة 1969
11. اعتمد وعرض للتوقيع والتصديق والانضمام بموجب قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة 263 الدورة الرابعة والخمسون المؤرخ فى 25 أيار/ مايو 2000 دخل حيز النفاذ فى 18 يناير 2002 .
12. الفقرة (أ) ، (ب) ، (ج) من المادة 34 من الاتفاقية حقوق الطفل لسنة 1989 .
13. المادة الأولى من اتفاقية منظمة العمل الدولية (رقم 138) ، الملحق الثانى .
14. مرسوم رئاسى رقم 96-438 المؤرخ فى 7-12-1996 ، الجريدة الرسمية رقم 76
15. عصام أنور سليم ، قانون العمل ، الطبعة الثالثة ، منشأة المعارف ، مصر 2002 ، ص 45 .
16. المادة 15 فقرة 1 مكن القانون 90-11 المؤرخ فى 21 أفريل 1990 المتعلق بعلاقات العمل الجريدة الرسمية رقم 17

- 17 . يطلق على التمهين في المشرق العربي مسميات مختلفة منها التلمذة الصناعية التدرج المهني والتدريب المهني .
- 18 . المادة 5 من الأمر 76-35 المؤرخ في 16-04-1976 يتعلق بتنظيم التربية والتكوين .
- 19 . لقد أخرجت اتفاقيات العمل الدولية التي سبقت (رقم 138) ، وهي الاتفاقيات رقم 58 ، 58 ، 112 ، 5 ، 7 ، 15 من مجال تطبيقها الأعمال المنفذة من طرف الأطفال داخل المدارس التقني وسفن التعليم عندما تنفذ هذه الأعمال بعلم ومراقبة السلطات المختصة .
- 20 . الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1981 .
- 21 . المادة ٦ من القانون 90-34 المؤرخ في 25 ديسمبر 1990 ، الجريدة الرسمية رقم 25 بسنة 1990 .
- 22 . عصام أنور سليم قانون العمل ، المرجع السابق، 464 .
- 23 . قرار وزاري مشترك لسنة 1981 يتعلق بتسجيل عقود التمهين .
- 24 . المادة 8 من اتفاقية العمل الدولية (رقم 138) .
- 25 . المادة 10 من الاتفاقية العربية للعمل (رقم 18) والتي حظرت تشغيل الحدث قبل إتمامه سن 18 ، في الصناعات الخطيرة أو الضارة بصحته أو أخلاقه .
- 26 . الأعمال الخطيرة التي حددتها توصية منظمة العمل الدولية (رقم 190) .
- 27 . المرسوم الرئاسي 05-117 المؤرخ في 11-04-2005 المتعلق بتدابير الحماية من الإشعاعات المؤينة ، الجريدة الرسمية رقم 27 .
- 28 . المادة 2 من القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 2 يونيو 1997 والذي يحدد قائمة الأشغال التي يكون فيها العمال المعرضين بشدة لأخطار مهنية ، الجريدة الرسمية رقم 75 لسنة 1997 .
- 29 . لتحديد المقصود بالعمل الليلي لابد من الرجوع إلى الأحكام الاتفاقية الدولية (رقم 90) المتعلقة لعمل الأحداث ليلا لسنة 1984 ، والتي لم تجز استخدام الأحداث الذين لم يبلغوا سن الثامنة عشرة أو تشغيلهم ليلا في أي منشأة صناعية ، سواء كانت عامة أو خاصة ، أو في أي من فروعها إلا في حالات حددتها المادة 3 منها وأجازت جعل فترة الليل بمفهومها ، فترة من اثني عشر ساعة متعاقبة على الأقل .
- 30 . المادة 2 من الأمر رقم 97-03 المؤرخ في 11 جانفي 1997 والذي يحدد المدة القانونية للعمل والذي يعدل أحكام القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل خاصة في مواد من 22 إلى 26 ، والمتعلقة بالمدة القانونية للعمل الجريدة الرسمية رقم 3 لسنة 1997 .
- 31 . صادقت عليها الجزائر سنة 1962 .
- 32 . صادقت عليها الجزائر سنة 1962 .

- 33 . المادة 16 فقرة 1 من القانون 81-07 المؤرخ فى 27 ماى 1981 ، الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1981 .
- 34 . المادة 16 الفقرة ب من القانون 81-07 المؤرخ فى 27 ماى 1981 الجريدة الرسمية رقم 26 لسنة 1981 .
- 35 . توصية منظمة العمل الدولية رقم 146 ، لسنة 1973 المتعلقة بالحد الأدنى لسن الاستخدام .
- 36 . المادة 159 فقرة 1 من القانون 90-11 المتعلق بعلاقات العمل ، والتي تنص : يحدد التنظيم ، قصد تطبيق هذا القانون الدفاتر والسجلات الخاصة التى يلزم بها كل مستخدم كما يحدد مضمونها .
- 37 . الجريدة الرسمية رقم 17 لسنة 1996 .
- 38 . المادة 2 من المرسوم التنفيذى 96-98 المذكور أعلاه .
- 39 . المادتين 15-16 من المرسوم التنفيذى رقم 93-120 المؤرخ فى 15 ماى سنة 1993 الجريدة الرسمية رقم 33 لسنة 1993 .
- 40 . المادة 7 فقرة أولى من الاتفاقية (رقم 182) .
- 41 . للفقرة 12 من توصية منظمة العمل الدولية (رقم 190) .
- 42 . المادة 343 من قانون العقوبات الجزائرى .

## ملخص

يخضع تشغيل القصر الاقل من ١٨ سنة لشروط خاصة سواء فيما يتعلق بالولوج لعالم الشغل او فيما يتعلق بشروط العمل .

الاولويات الاقتصادية والاجتماعية دفعت المشرع لتحديد سن ادنى للقبول فى النشاطات المأجورة .

بمجرد اندماج القاصر فى المؤسسة يستفيد من حماية حقيقية حرص المشرع على اقامتها والتأكيد على احترامها .

## Resume

L'emploi des jeune de moins de dix - huit ans obéit à des conditions spéciales relatives aussi bien à l'accès au travail qu'aux coditions de travail .

Des préoccupation , économiques et sociales avant tout on conduit le législateur à fixé un age minimum pour l'admission des jeune à des activités salariés .

Une fois intégré dans l'entreprise le mineur bénéficie d'une veritable protection car le législateur s'est attaché à formuler diverses mesures de protection des jeunes travailleurs .